



ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานและปัจจัยจากการทำงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธ

THE CORRELATION BETWEEN WORK ENGAGEMENT AND JOB RESOURCES

OF TEACHERS AT WATRAJABOPIT SCHOOL

นางสาวณัฐชนา ไชยพงศ์*

Natchana Chaipong

อาจารย์ ดร.ธีรภัทร คุโลภาส**

Dhirapat Kulophas, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธ และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธกับปัจจัยจากการทำงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนวัดราชบพิธจำนวน 106 คน และ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในงานของครู และ ปัจจัยจากการทำงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธแบ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูมีความผูกพันในด้านงานสอนมากที่สุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นด้านงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและกิจกรรมนักเรียน ด้านงานทั่วไป ด้านงานโรงเรียนและบริการต่าง ๆ ด้านงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน ด้านงานพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ และมีความผูกพันในด้านงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับปัจจัยจากการทำงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธพบว่าการมีอิสระในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันในงานในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

* นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: natchana.c27@gmail.com

**อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: dhirapat.k@chula.ac.th

ISSN1905-4491

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the level of teachers' work engagement at Wat Rajabopit School and 2) study the relationship between teachers' work engagement and job resources at Wat Rajabopit School. This study was descriptive research. The population used in this study were 106 teachers of Wat Rajabopit School. The data collection instrument used in this study was 5-level rating scaled questionnaire regarding the teachers' work engagement and job resources. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research found that: 1) The level of teachers' work engagement at Wat Rajabopit School was at a high level. When considering the individual aspect, it indicated that the teachers have the highest level of work engagement in teaching followed by student development activities, general administration, school work and services, students counselling, human resources, while the work engagement in research had the lowest score at a moderate level. 2) The relationship between work engagement and job resources of teachers at Wat Rajabopit School found that their job autonomy and relationship between colleagues had a positive relationship with work engagement, with statistical significance at .05 level.

คำสำคัญ: ความผูกพันในงาน / ครู

KEYWORDS: WORK ENGAGEMENT / TEACHERS

บทนำ

การพัฒนาครูเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา กล่าวคือครูมีหน้าที่พัฒนาเยาวชนของชาติ ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเท่าเทียมกับนานาประเทศ การศึกษาจึงถือเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นครูจึงต้องพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และมีความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อร่วมงานและองค์กร (ภาณุพงศ์ ศรีสุริยชัย, 2555) เพื่อให้พร้อมในการพัฒนาเยาวชนของชาติและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพในการทำงานนั้นครูจะต้องมีความผูกพันในการทำงาน (work engagement) หมายถึง ความอุทิศตน ความกระตือรือร้น การมีใจจดจ่อกับงานเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ครูให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ (อุษณีย์ รองพินิจ, 2555) โดยมีความสอดคล้องกับการศึกษาของไทยในปัจจุบัน พบว่า ความผูกพันในงานของครูนั้นจะส่งผลถึงการยึดมั่นในการเรียนของนักเรียนด้วย (ทิพอาภา กลิ่นคำหอม, 2558) กล่าวคือ การที่ครูมีพลังใจในการทำงาน มุ่งมั่นในการทำงานนั้น จะสามารถพัฒนานักเรียนทั้งทางด้านปัญญา ด้านอารมณ์ และด้านพฤติกรรม จะทำให้นักเรียนมีแรงจูงใจในการเรียน มีความพร้อมที่จะรับรู้บทเรียน มีความกระตือรือร้นในการเรียน และมีพฤติกรรมเชิงบวก จะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นได้ (อรพินทร์ ชูชม, 2557)

ปัญหาสถานการณ์ของโรงเรียนวัดราชบพิธในปัจจุบัน พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินักเรียนพื้นฐานของนักเรียน บางรายวิชายังมีคะแนนเฉลี่ยตามรายวิชาต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ได้แก่ วิชาวิทยาศาสตร์และวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนรายวิชา คณิตศาสตร์ ภาษาไทย และ

ภาษาอังกฤษ มีคะแนนสูงกว่าระดับประเทศเพียงเล็กน้อยและถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยังไม่น่าพึงพอใจและยังต้องการการพัฒนาอย่างเร่งด่วน (รายงานการประเมินตนเอง โรงเรียนวัดราชบพิธ,2559) ซึ่งครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยต้องเริ่มจากการมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครู การทุ่มเทเอาใจใส่ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น และบรรลุตามเป้าหมายที่ได้ที่กำหนดไว้และมีเกณฑ์เฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานอยู่ในระดับเกณฑ์ดีหรือดีเยี่ยมต่อไป

นอกจากนั้นปัญหาอัตราการสอบย้ายโรงเรียน และย้ายโรงเรียนมีอัตราค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับโรงเรียนใกล้เคียงหรือโรงเรียนภายในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งจากผลการรายงานวิธีการและผลการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับองค์กร (ScQA) ของโรงเรียนวัดราชบพิธ (2558) กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่เป็นตัวชี้วัดความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ได้แก่ สถิติการลา สถิติการยื่นคำร้องขอย้าย สถิติการร้องทุกข์ สถิติการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด เป็นต้น โดยอัตราการสอบย้ายโรงเรียนพบว่า ในพุทธศักราช 2560 พบว่า มีครูจำนวนทั้งสิ้น 5 คน ทำบันทึกข้อความขอสมัครสอบครูผู้ช่วยใหม่อีกครั้งเพื่อสอบย้ายโรงเรียนและอัตราการย้ายออกจากโรงเรียนของข้าราชการครูมีจำนวนเพิ่มขึ้น ได้แก่ ปีพุทธศักราช 2558 มีจำนวนครูที่ย้ายโรงเรียนทั้งสิ้น 3 คน, ปีพุทธศักราช 2559 มีจำนวนครูที่ย้ายโรงเรียนทั้งสิ้น 2 คน และ ปีพุทธศักราช 2560 มีจำนวนครูที่ย้ายโรงเรียนทั้งสิ้น 7 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน เป็นต้น (ข้อมูลสถิติจากงานบุคลากร โรงเรียนวัดราชบพิธ, 2560) ส่งผลต่อจำนวนคาบสอนของครูเนื่องจากอัตราครูไม่เพียงพอต่อจำนวนห้องเรียนและความต้องการของนักเรียน กระทั่งไปถึงการจัดการเรียนการสอนที่ไม่ได้ประสิทธิภาพจากการขาดอัตราบรรจุครู ซึ่งการย้ายออกจากโรงเรียนนั้นมีปัจจัยหลากหลายสาเหตุด้วยกัน ส่วนหนึ่งมาจากความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีหลายปัจจัยด้วยกันยกตัวอย่างเช่น ครูมีความคลุมเคลือและมีความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ของตนเอง เนื่องจากครูได้รับข้อมูลที่ไม่ชัดเจนในขอบข่ายหน้าที่ของการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านทรัพยากรและด้านเวลา หรือมีวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ไม่เพียงพอ รวมไปถึงการได้รับมอบหมายงานที่หลากหลาย มีภาระงานที่ค่อนข้างมาก และได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงตามความรู้ ความสามารถที่มี จึงทำให้ครูไม่สามารถปรับตัว หรือปฏิบัติตามนโยบายหรือเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ (ธฤตา วงศ์สารรัตน์,2555) ส่วนหนึ่งของการย้ายออกของครูในโรงเรียนวัดราชบพิธ มาจาก การต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งแฮคแมนและซัทเทิล (Hackman & Suttle, 1977:14 อ้างถึงใน ธฤตา วงศ์สารรัตน์, 2555) ได้กล่าวไว้ว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นจะส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรและความเจริญทางด้านต่าง ๆ เช่น สภาพสังคม สภาพแวดล้อมและเศรษฐกิจ และที่สำคัญ คือ จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งจะพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นนั้นจะต้องสอดคล้องกับหลักการความผูกพันในงานที่กล่าวไว้ว่า ความผูกพันในงานหมายถึง สภาวะจิตใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ 1. ความกระตือรือร้นในงาน 2. ความทุ่มเทในงาน 3. ความจดจ่อใส่ใจในงาน (Bakker & Bal,2010) ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้นได้ ทำให้อัตราการขาดงาน การลาออกน้อยลงสามารถรักษาให้บุคลากรปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจในการทำงานและร่วมมือ

กันพัฒนาองค์กรให้เดินหน้าต่อไปได้ (วิไลรัตน์ คันธาวุฒน์, 2550) ซึ่งปัจจัยที่จะส่งผลให้มีความผูกพันในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจากงาน ได้แก่ 1. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและสังคม 2. การมีอิสระในการทำงาน 3. การได้รับข้อมูล 4. การได้รับโอกาสการพัฒนางาน และปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ 1. การมองโลกในแง่ดี 2. การรับรู้คุณค่าในตนเอง 3. ความสามารถในการฟื้นฟูพลัง (อุษณีย์ รองพินิจ, 2555)

จากข้อมูลผลรายงานวิธีการและผลการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับองค์กร (ScQA) โรงเรียนวัดราชบพิตร (2558) มีความสอดคล้องกับหลักการของความผูกพันในงานและปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันในการทำงาน ซึ่งทางโรงเรียนได้มีการวางแผนการสร้างองค์ประกอบของความผูกพันขององค์กรโดย กำหนดคณะกรรมการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศของบุคลากร การสังเกต การสัมภาษณ์ การพูดคุย มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของบุคลากรและได้จำแนกออกเป็น องค์ประกอบของตัวชี้วัดความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อโรงเรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาระงานในความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผู้นำและวัฒนธรรมในสถานศึกษา ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ และด้านความเป็นมิตรและความเอื้ออาทรของบุคลากร ซึ่งสาเหตุเหล่านี้ล้วนแต่เป็นปัจจัยจากงานด้วยกันทั้งสิ้น ทางผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาปัจจัยจากการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานเท่านั้น ได้แก่ การมีอิสระในการทำงาน, การให้ข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน, การได้รับโอกาสพัฒนางาน, ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ การสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อปรับปรุง พัฒนาหรือส่งเสริมให้ครูมีความผูกพันในงาน จะทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน ทুমเทในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในงาน สามารถทำงานสำเร็จได้อีกทั้ง จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ในการพัฒนาครูในโรงเรียนให้ มีพลังใจ พลังกายในการทำงานเพื่อให้การทำงานในโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงที่สุดกับบริบทของครูทั้งทางด้านการจัดการเรียนการสอนการทำงานวิจัย งานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน และ งานโรงเรียนและงานบริการเป็นต้น (อุษณีย์ รองพินิจ, 2555) จึงขอยกเว้นการศึกษาจากปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นปัจจัยมาจากลักษณะนิสัย ความรู้สึกนึกคิด จิตสำนึกที่อยู่ภายในตัวของบุคคลซึ่งอยู่นอกขอบเขตของงานวิจัยฉบับนี้

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นนั้นสิ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของอาชีพครู และ การทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จะต้องคำนึงถึงความผูกพันในงานของครู ที่จะทำให้ครูมีความกระตือรือร้น กระตือรือร้น การอุทิศตนและการมีใจจดจ่อในงาน (อุษณีย์ รองพินิจ, 2555) ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับระดับของความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิตร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิตรกับปัจจัยจากการทำงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิตร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิตรกับปัจจัยจากการทำงาน

การทบทวนวรรณกรรม

ความผูกพันในงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานทั้งต่างประเทศและในประเทศซึ่งพบว่า Bakker and Bal (2010) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันในงานเป็นการใส่ใจในงาน จดจ่อในงานได้อย่างมีความสุข ความยึดมั่นผูกพันในงานอาจจะหมายถึง การที่บุคคลในองค์กร มีความกระตือรือร้น ความหลงใหล และมีพลังแรงกายในการทำงาน และ ปัญจมาศ ทวีชาติานนท์ (2555) ได้ให้นิยามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน ไว้ว่า เป็น สภาวะทางจิตทางบวกที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน ที่สะท้อนออกมาจากความคิด ความรู้สึก พฤติกรรมต่าง ๆ อันแสดงให้เห็นถึงลักษณะของความกระตือรือร้น การเสียสละ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ ความพยายามที่มีอยู่เพื่อปฏิบัติงานและดำเนินกิจกรรม สามารถสรุปความหมายของความผูกพันในงานได้ว่า ความผูกพันในงานหมายถึง สภาวะทางจิตเชิงบวกที่จะทำให้บุคคล มีพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการทำงานตาม มุ่งองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ 1. ความกระตือรือร้นในงาน 2. ความอุทิศทุ่มเทในงาน 3. ความจดจ่อใส่ใจในงาน จะส่งผลให้บุคคลมีพลังทั้งทางกาย ทางใจ เพื่อทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยคำนึงถึงเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรเป็นหลัก

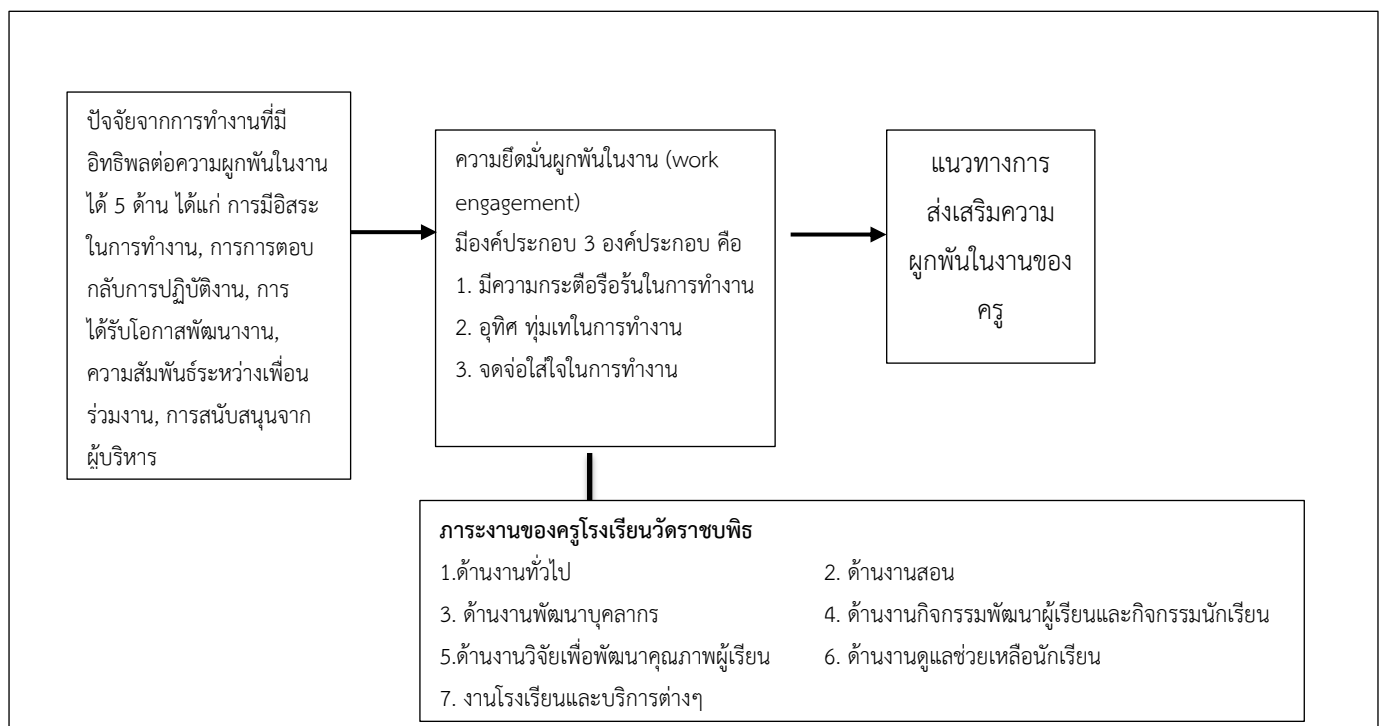
การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของความผูกพันในงานทั้งในประเทศและในต่างประเทศ พบว่า Bakker (2011) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันในงาน มีความสำคัญคือ จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจที่ทำให้อยากทำงานในสภาวะการถูกกดดันจากการทำงาน จะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีทักษะการทำงานที่จะส่งผลให้เกิดทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรงานดำเนินต่อไปแบบเป็นวงจรและ อรพินธ์ ชูชม (2557) ได้กล่าวว่า ความผูกพันในงานมีความสำคัญคือจะส่งผลโดยตรงในทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของความผูกพันในงานคือ จะทำให้คนในองค์กรมีแรงจูงใจที่อยากจะทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ส่งผลไปถึงพฤติกรรมการทำงานที่มีความทุ่มเทในการทำงาน เอาใส่ใจในการทำงาน ทำให้คนในองค์กรสามารถปฏิบัติงานในสภาวะที่ถูกกดดันจากการทำงานได้ ส่งผลไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีและเกิดผลสำเร็จขององค์กรได้

ปัจจัยจากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน

งานวิจัย	งานวิจัย	งานวิจัย	งานวิจัย	งานวิจัย	งานวิจัย	งานวิจัย	งานวิจัย
ปัจจัยจากการทำงาน	1. (Bakker, 2010; Bakker & Demerouti, 2007, 2008) อ้างถึงใน Albrecht, Simon L, 2013)	2. Schaufeli, W. B., & Salanova, M (2008)	3. เนติยา แจ่มพิม (2557)	4. อรพินธ์ ชูชม (2557)	5. อุษณีย์ รองพินิจ (2555)	6. (อำพรพันธุ์ กังวานวัฒนศิริ, 2554)อ้างถึงใน ชรินทร์รัตน์ ปัทมาพิสุทธิ, 2557)	7. ธีรภัทร(2556)
ความมีอิสระในการทำงาน	✓	✓			✓		✓
การให้ข้อมูลย้อนกลับ การปฏิบัติงาน	✓	✓			✓		✓
การได้รับโอกาสพัฒนางาน		✓	✓		✓		✓
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	✓		✓	✓	✓	✓	✓
การสนับสนุนจากผู้บริหาร			✓	✓		✓	✓

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสังเคราะห์ปัจจัยจากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานได้ 5 ด้าน ได้แก่ การมีอิสระในการทำงาน, การการตอบกลับการปฏิบัติงาน, การได้รับโอกาสพัฒนางาน, ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน, การสนับสนุนจากผู้บริหาร เป็นต้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษา ระดับความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธ และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธกับปัจจัยจากการทำงาน โดยมีขั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนวัดราชบพิธจำนวน 106 คน

1.2 ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรโรงเรียนวัดราชบพิธทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในงานของครู และ ปัจจัย จากการทำงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพและข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ กลุ่มสาระการเรียนรู้ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่ง ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการทำงานและการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติ ของผู้บริหารโรงเรียนวัดราชบพิธเพื่อหาระดับความผูกพันในงานและความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงาน กับปัจจัยจากการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำเอกสารเสนออธิบดีวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติการขอความ อนุเคราะห์ในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปยังโรงเรียนวัดราชบพิธที่เป็นประชากรใน การวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังคณะครูกลุ่มตัวอย่าง ในโรงเรียนวัดราชบพิธ โดยแจกแบบสอบถาม ด้วยตนเอง และดำเนินการส่งกับผู้ทำวิจัยโดยตรง โดยกำหนดเวลาดำเนินการส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย

3. หลังจากที่แจกแบบสอบถามแล้วกำหนดวันรับคืน โดยผู้วิจัยติดต่อขอรับแบบสอบถามคืนจากคณะ ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยติดต่อรับคืนด้วยตนเอง

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาดำเนินการวิเคราะห์ผล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานและปัจจัยจาก การทำงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

1) วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามนำมา วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย

2) วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับความผูกพันในงานและความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับปัจจัยจากการทำงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlations)

ผลการวิจัย

จากการวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูจำนวน 74 คน จากโรงเรียนวัดราชบพิธ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่าง โดยมีรายละเอียดดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 ช่วงอายุส่วนใหญ่ของครูพบว่าอยู่ในช่วง 20 – 29 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 ครูส่วนมากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 62 คนคิดเป็นร้อยละ 83.8 ครูส่วนใหญ่ของโรงเรียนมีระยะเวลาในการทำงาน 2 – 5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็น ร้อยละ 50 และ พบว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ เป็นครู ค.ศ. 1 จำนวน 31 คน คิดเป็น ร้อยละ 41.9 เมื่อแยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ครูกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์มีจำนวนมากที่สุดจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9

2. ระดับความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธ

ระดับความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.04$, $SD=0.51$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงานทั่วไป ครูมีความผูกพันในงานทั่วไปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.14$, $SD=0.46$) โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนที่สูงที่สุด คือ ครูมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในโรงเรียนตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.57$, $SD=0.60$) ด้านงานสอนครูมีความผูกพันในงานสอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.33$, $SD=0.42$) โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนที่สูงที่สุด คือ ครูมีความตรงต่อเวลาในการเข้าสอนในห้องเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.55$, $SD=0.55$) ด้านงานพัฒนาบุคลากร ครูมีความผูกพันในงานพัฒนาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.93$, $SD=0.46$) โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนที่สูงที่สุด คือ ครูมุ่งมั่นในการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของตนเอง ($M=4.38$, $SD=0.57$) ด้านงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและกิจกรรมนักเรียนในภาพรวม ครูมีความผูกพันในงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและกิจกรรมนักเรียนอยู่ในระดับมาก ($M=4.28$, $SD=0.48$) โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนที่สูงที่สุด คือ เมื่อมีการจัดกิจกรรมของโรงเรียน ครูจะช่วยเหลืออย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพราะครูเชื่อว่าเป็นงานที่อยู่ในหน้าที่ของตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.51$, $SD=0.56$) ด้านงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในภาพรวม ครูมีความผูกพันในงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M=3.49$, $SD=0.67$) โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนที่สูงที่สุดอยู่ในระดับมาก คือ ครูรู้สึกภูมิใจเมื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้สำเร็จ ($M=4.00$, $SD=0.84$) ด้านงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน และ ค่าเฉลี่ยน้อย

ที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนที่น้อยที่สุดคือ การแลกเปลี่ยนผลงานวิจัยใหม่ ๆ กับเพื่อนครูทำให้มีแรงบันดาลใจในการพัฒนางานวิจัยของตนเอง ($M=3.18, SD=0.80$) ครูมีความผูกพันในงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.04, SD=0.48$) โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนที่สูงที่สุดคือ ครูสละเวลาว่างในการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนทั้งทางด้านพฤติกรรมและการเรียน ($M=4.49, SD=0.60$)และด้านความผูกพันในงานโรงเรียนและบริการต่างๆ ครูมีความผูกพันในงานโรงเรียนและบริการต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.06, SD=0.57$) โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนที่สูงที่สุดคือ ครูทุ่มเททั้งพลังกาย พลังใจ อย่างเต็มกำลังความสามารถในการทำงานของโรงเรียน ($M=4.35, SD=0.71$)

ตาราง ระดับความผูกพันในงาน

รายการ	Mean	SD	ระดับ
ด้านความผูกพันในงานทั่วไป	4.14	0.46	มาก
ด้านความผูกพันในงานสอน	4.33	0.42	มาก
ด้านความผูกพันในงานพัฒนาบุคลากร	3.93	0.46	มาก
ด้านความผูกพันในงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและกิจกรรมนักเรียน	4.28	0.48	มาก
ด้านความผูกพันในงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	3.49	0.67	ปานกลาง
ด้านความผูกพันในงานดูแลและช่วยเหลือนักเรียน	4.04	0.48	มาก
ด้านความผูกพันในงานโรงเรียนและบริการต่างๆ	4.06	0.57	มาก
ภาพรวมทุกด้าน	4.04	0.51	มาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับปัจจัยจากการทำงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิศ

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับปัจจัยจากการทำงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิศ พบว่า การมีอิสระในการทำงาน และ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานในเชิงบวก ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาจากค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละประเด็น พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r=.246$) และ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r=.244$)

ตาราง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับปัจจัยจากการทำงาน

	T	D1	D2	D3	D4	D5	Mean	S.D.
ความผูกพันในงาน (T)	1.000						4.07	0.38
ความมีอิสระในการทำงาน (D1)	.246*	1.000					2.83	0.81
การให้ข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน (D2)	.151	.712	1.000				2.60	0.72
การได้รับโอกาสพัฒนางาน (D3)	.222	.529	.722	1.000			2.93	0.65
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (D4)	.244*	.588	.663	.691	1.000		2.86	0.72
การสนับสนุนจากผู้บริหาร (D5)	.130	.690	.733	.743	.676	1.000	2.84	0.79

หมายเหตุ ** $p < .01$, * $p < .05$

อภิปรายผล

1. จากการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนวัดราชบพิตรมีระดับความผูกพันในงานสอนมากกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานของครู พบว่า ครูมีความตรงต่อเวลาในการเข้าสอนนักเรียน สะท้อนให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนให้ความสำคัญและมีความกระตือรือร้นในการสอน อันเนื่องมาจากโรงเรียน ให้การสนับสนุนและส่งเสริมในด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอยู่อย่างต่อเนื่อง มีการจัดสรรอุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยี ในห้องเรียนทุกห้องให้เพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ครูได้อบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งผู้บริหารยังให้ความสำคัญในด้านการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ผ่านการนิเทศโดยผู้บริหาร ครูภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อันเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาการบริหารวิชาการ เพราะเชื่อว่าเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาโรงเรียน และยกระดับคุณภาพมาตรฐานของโรงเรียนด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัย ศิริพิน (2558) ที่กล่าวว่า การบริหารวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่บอกถึงมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษานั้น ๆ เป็นเครื่องบ่งชี้ความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารทุกฝ่ายทุกระดับต้องร่วมมือ

กันดำเนินการและพัฒนาอย่างต่อเนื่องทางด้านวิชาการ เพื่อจะให้นักเรียนมีประสิทธิผลและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่ต้องการ

ด้านที่มีระดับความผูกพันน้อยที่สุดได้แก่ด้านงานวิจัย ซึ่งครูโรงเรียนวัดราชบพิธมีระดับความผูกพันในงานวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่าครูโรงเรียนวัดราชบพิธ อาจจะขาดความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัย หรือด้วยภาระงานที่มากทำให้ไม่สามารถทำวิจัยได้อย่างต่อเนื่องได้ แต่เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยในข้อคำถาม พบว่า ครูรู้สึกภูมิใจเมื่อได้นำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้สำเร็จ แสดงให้เห็นว่าครูมองเห็นประโยชน์ถึงการทำวิจัยว่าเป็นการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาปรับปรุงนักเรียน ซึ่งการทำวิจัยเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงนักเรียนนั้นสามารถทำได้ทั้งทางด้านวิชาการ เช่น การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น และด้านพฤติกรรม เช่น แก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดีให้กับนักเรียน เป็นต้น นอกจากนี้การทำวิจัยยังเป็นประโยชน์ในต่อโรงเรียนและครูในหลายประเด็น ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ กชกร เกียรติศรีศรี (2554) พบว่า ประโยชน์ในการทำวิจัยต่อโรงเรียน คือ 1) เป็นการยกระดับมาตรฐานและการพัฒนาคุณภาพการจัดการกระบวนการเรียนการสอน 2) เป็นการส่งเสริมให้โรงเรียนจัดทำรายงานการประเมินตนเองเพื่อนำไปพัฒนาโรงเรียนและนำเสนอต่อการบริหารงานส่วนกลางได้ 3) เป็นการสร้างระบบการทำงานผ่านการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 4) เป็นการสร้างฐานความรู้ในโรงเรียนเกี่ยวกับการเรียนรู้และ เพิ่มความสามารถในการพัฒนากระบวนการทำงาน 5) เป็นการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือในการตัดสินใจของการทำงานในภาพรวม และ 6) โรงเรียนที่มีครูมีความยึดมั่นผูกพันในงานวิจัยจะสะท้อนถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เพิ่มมากยิ่งขึ้นด้วย นอกจากนี้ประโยชน์ต่อการทำวิจัยต่อครู ได้แก่ 1) ทำให้เกิดการพัฒนานักเรียนและกำหนดความต้องการของการเรียนรู้เป็นรายบุคคล 2) ทำให้ครูแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง 3) ทำให้สามารถทำในสิ่งที่ไม่เคยคิดได้ 4) ทำให้มีหลักฐานทางวิชาชีพและ 5) เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าทางด้านอาชีพ (Sharp et al., Samuels, 2003 อ้างถึงใน กชกร เกียรติศรีศรี, 2554)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับปัจจัยจากการทำงานของครู โรงเรียนวัดราชบพิธ พบว่า การมีอิสระในการทำงาน และ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิธ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการสร้างให้ครูโรงเรียนวัดราชบพิธมีอิสระในการทำงานและมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดีนั้นจะทำให้ครูมีความผูกพันในงานเพิ่มขึ้นตามมาด้วย ซึ่งการให้อิสระในการทำงานนั้นผู้บริหารเป็นหัวใจหลักในการกำหนดแนวทางในการบริหารโรงเรียนเพื่อให้ครูมีอิสระในการทำงาน โดยผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ ครูสามารถคิดและตัดสินใจในการทำงานได้อย่างเป็นอิสระ โดยปราศจากการควบคุม ทั้งในเรื่องของการวางแผน การกำหนดตารางเวลาทำงาน บทบาทหน้าที่การทำงาน เป็นต้น พร้อมทั้ง ให้การสนับสนุนครู ที่ความคิดสร้างสรรค์ในการสรรหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการทำงานในโรงเรียนและสามารถทำให้ครูมีการคงอยู่ในอาชีพได้นาน

ยิ่งขึ้นสอดคล้องกับข้อค้นพบของ อุษณีย์ ร่องพินิจ (2556) ที่ว่า หากให้ครูมีอิสระในการทำงาน คิดหรือวางแผนการทำงานได้ด้วยตัวเอง จะส่งผลให้ครูมีความยึดมั่นผูกพันในงานและเป็นการยกระดับการคงอยู่ในงาน อาชีพครู ให้สูงยิ่งขึ้น กล่าวคือ ผู้บริหารต้องมีการส่งเสริมทรัพยากรในงานให้ครูทุกด้าน ทั้งการสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และเจริญรุ่งเรืองในการทำงาน ทั้งดูแล ช่วยเหลือให้สามารถปฏิบัติงานได้ ให้การยอมรับและ ดูแลเอาใจใส่ให้อยู่ในโรงเรียนอย่างมีความสุข มีอิสระในการทำงานทั้งการคิด วางแผน ตัดสินใจและแก้ไขปัญหา มีการให้ข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงานเพื่อให้มีกำลังใจในการทำงานต่อไป และให้โอกาสในการพัฒนางานเพื่อให้การทำงานดียิ่งขึ้นและสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น นอกจากนั้นการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดีจะช่วยให้ความผูกพันในงานเพิ่มมากขึ้น กล่าวคือ ครูต้องแสดงออกถึงความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนครูด้วยกัน มีการอุดหนุน ช่วยเหลือเกื้อกูล คอยดูแลซึ่งกันและกัน ด้วยความรักใคร่ และเคารพในสิทธิของผู้อื่น ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและหลีกเลี่ยงการใส่ร้ายป้ายสีหรือถูกเหยียดหยาม จะทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัย ของ กุสุมา พูลเฉลิม (2556) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น โรงเรียนควรส่งเสริมสัมพันธภาพของครู เพื่อให้ครูมีความรัก สามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เช่นการจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมเพื่อให้ครูได้ใช้เวลาร่วมกัน เรียนรู้ซึ่งกันและกันจนเกิดเป็นมิตรภาพซึ่งนำไปสู่ความสุขในการทำงานมากขึ้นตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น ผ่านกระบวนการอบรมจากวิทยากรภายนอกและผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านวิจัยในโรงเรียน พร้อมทั้งมีการนิเทศ ติดตามผลในการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสในการนำเสนอและเผยแพร่การวิจัยของตนเองร่วมกับเพื่อนครู เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สามารถนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียนและโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ได้

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าครูมีระดับความผูกพันในงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนน้อยที่สุดในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2) โรงเรียนควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูมีอิสระในการทำงานและมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี โดยพัฒนาผ่านการจัดกิจกรรม หรือโครงการต่าง ๆ พร้อมทั้งการกำหนดเป็นนโยบายเพื่อการมอบหมายงานและแนวทางการปฏิบัติงานในโรงเรียน เพื่อให้ครูมีอิสระในการทำงานและมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดีเพิ่มมากขึ้น

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าความมีอิสระในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของครู

3) ครูต้องพัฒนาตนเองในด้านการทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยการเพิ่มการแลกเปลี่ยนผลงานวิจัยกับเพื่อนครู เพื่อส่งเสริมการนำผลการวิจัยไปปรับใช้และการรับฟังข้อเสนอแนะในงานวิจัยไปพัฒนาผลงานวิจัยให้ดียิ่งขึ้น

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ครูมีระดับความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาในด้านการของครู พบว่าครูมีระดับความผูกพันในงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ซึ่งประเด็นข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การแลกเปลี่ยนผลงานวิจัยใหม่ ๆ กับเพื่อนครูทำให้มีแรงบันดาลใจในการพัฒนางานวิจัยของตนเอง ดังนั้นครูจึงควรสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาผลงานวิจัยตนเอง อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอโดยผ่านการแลกเปลี่ยนผลงานวิจัยร่วมกับเพื่อนครูเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขนักเรียนทั้งทางด้านพฤติกรรมและด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาต่อยอดในการทำวิจัยครั้งต่อไป มีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานเพื่อจะได้เข้าใจสภาพพื้นฐานของแต่ละบุคคลเพื่อนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาความผูกพันในงานร่วมกับปัจจัยจากการทำงาน

2) ควรมีการทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับปัจจัยจากการทำงานกับครูในโรงเรียนที่มีสภาพบริบทที่แตกต่างไปจากเดิม เช่น โรงเรียนระดับประถมศึกษา หรือ โรงเรียนที่สังกัดในสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (ส.ช.) และโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (กทม.) เพื่อจะได้เห็นแนวทางการพัฒนาความผูกพันในบริบทที่ต่างกันอย่างออกไป

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กุสุมา พูลเฉลิม. (2556). พฤติกรรมการใช้เวลาว่างในที่ทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร. ไม่ได้ตีพิมพ์).

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.

กชกร เกียรติศรีศรี. (2554). การวิเคราะห์องค์ประกอบ ระดับ และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร. ไม่ได้ตีพิมพ์).

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

งานบุคลากรโรงเรียนวัดราชบพิธ. (2560). รายงานประกอบการขออัตราค่าจ้าง. กรุงเทพฯ: โรงเรียนวัดราชบพิธ.

ชรินทร์รัตน์ ปัทมาพิสุทธิ. (2557). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลธัญญารักษ์เชียงใหม่. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, เชียงราย. ไม่ได้ตีพิมพ์).

- ทิพอาภา กลิ่นคำหอม. (2558). โมเดลเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เกิดจากอิทธิพลของครู. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 9(2), 264-278.
- ธีรภัทร กุโลภาส. (2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยมีการ มองโลกเชิงบวกทางวิชาการและความยึดมั่นของครูเป็นตัวแปรส่งผ่านและขนาดโรงเรียนเป็นตัวแปรปรับ: การวิจัยแบบผสมวิธี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ธฤตา วงศ์สารัตน์. (2555). ปัจจัยความเหนื่อยหน่ายของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1(Predicting Variables to Burnout of Teachers under Nan Primary Education Service Area Office1). *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. 38(2), 209-222.
- เนติยา แจ่มพิม. (2557). ตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงานและการเสริมสร้างอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข. (ปริญญาคุุณบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ปัญญา มาทิตานนท์. (2555). ปัจจัยทุกระดับที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่ปฏิบัติงานด้านเอดส์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- ภาณุพงศ์ ศรีสุริยชัย. (2555). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือก (HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT BASED ON THE SOFT-SIDE MANAGEMENT CONCEPTS IN ALTERNATIVE SCHOOLS). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- โรงเรียนวัดราชบพิธ. (2559) รายงานประเมินตนเอง รายงานประจำปี พ.ศ. 2559 กรุงเทพฯ: โรงเรียนวัดราชบพิธ
- โรงเรียนวัดราชบพิธ. (2558). รายงานวิธีการและผลการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับองค์กร (ScQA). กรุงเทพฯ: โรงเรียนวัดราชบพิธ
- วิไลรัตน์ คันธวัฒน์. (2550). การศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 (A STUDY ON CAUSES OF TEACHERS' TRANSFER UNDER KANCHANABURI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE3). (สารนิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- หทัย ศิริพิน. (2558). แนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราชสีมาประสิทธิ์). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- อรพินธ์ ชูชม. (2557). การวิเคราะห์โครงสร้างความยึดมั่นผูกพันในงาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 11(2), 75-79.
- อุษณีย์ รองพินิจ. (2555). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพัน

กั๊งาน (DEVELOPMENT OF A CAUSAL MODEL OF TEACHER RETENTION WITH WORK ENGAGEMENT AS MEDIATOR). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ไม่ไดัตีพิมพ์).
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

ภาษาอังกฤษ

- Albrecht, S. L. (2013). Work engagement and the positive power of meaningful work, in *Advances in positive organizational psychology*, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, England, pp.237-260.
- Bakker , A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*. 20(4), 265-269.
- Bakker, A.B., and P.M. Bal. (2010). Weekly work engagement and performace. A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83, 189–206.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2008). 18 Enhancing work engagement through the management of human resources. *The individual in the changing working life*, 380.